

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING***



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Fakultas Psikologi**

Oleh:

NADYA AMELINDA PENI PUTRI

F 100 150 071

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI S-1
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
*PSYCHOLOGICAL WELL BEING***

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

NADYA AMELINDA PENI PUTRI

F 100 150 071

Telah diperiksa dan disetujui oleh

Dosen Pembimbing



Prof. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D.

NIK.NIDN: 799/NIDN 0629037401

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN
*PSYCHOLOGICAL WELL BEING***

OLEH

NADYA AMELINDA PENI PUTRI

F100150071

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada hari Jumat, 22 Oktober 2021

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Ketua Sidang

Prof. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D.

Penguji I

Dr. Eny Purwandari, S.Psi., M.Si

Penguji II

Ajeng Nova Dumpratiwi, S.Psi., M.Psi., Psi.



Universitas Muhammadiyah Surakarta

Fakultas Psikologi

Dekan,

Prof. Taufik Kasturi, S.Psi., M.Si., Ph.D.

NIK.NIDN: 799/NIDN 0629037401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 10 November 2021

Penulis



NADYA AMELINDA PENI PUTRI

F100150071

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*

Abstrak

Psychological well-being adalah kriteria utama dalam kesehatan mental dan telah ditemukan banyak manfaatnya seperti peningkatan kesehatan fisik, kekebalan tubuh, berkurangnya masalah psikologis, keterampilan menyelesaikan masalahnya. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan bersama antara karyawan dan pimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan psychological well-being pada karyawan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah “ada hubungan positif antara gaya kepemimpinan demokratis dengan psychological well being”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari PT X di Sukoharjo, yang dikarenakan memiliki jumlah karyawan sebanyak 600 orang maka peneliti mengambil sampel sebanyak 10% dari populasi yaitu 60 orang karyawan dengan kriteria minimal bekerja di PT X selama 3 tahun, dan pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Pengambilan data menggunakan skala Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Psychological Well-being. Analisis untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis product moment untuk menguji hubungan antara psychological well-being dengan gaya kepemimpinan demokratis yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 16 for windows. Berdasarkan analisis korelasi product moment Karl Pearson, maka diperoleh nilai $r_{xy} = 0,727$ dengan p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis sebesar 52%, dimana hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap psychological well-being pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara psychological well-being dengan gaya kepemimpinan demokratis

Kata kunci : demokratis, gaya kepemimpinan, psychological well-being.

Abstrak

Psychological well-being is the main criterion in mental health and has been found to have many benefits such as improving physical health, immunity, reducing psychological problems, problem solving skills. While the democratic leadership style is the ability of a leader to influence others to achieve common goals that have been set jointly between employees and leaders. The purpose of this study was to determine the relationship between democratic leadership style and psychological well-being of employees. The hypothesis in this study is "there is a positive relationship between democratic leadership style and psychological well being". The population of this study were employees of PT X in Sukoharjo, which due to having 600 employees, the researchers took a sample of 10% of the population, namely 60 employees with the minimum criteria of working at PT X for 3 years, and sampling using a simple technique. random sampling. Collecting data using the scale of Democratic Leadership Style and Psychological Well-being. The analysis for hypothesis testing in this study uses product moment analysis to examine the relationship between psychological well-being and democratic leadership style

which is carried out using the SPSS 16 for windows application. Based on Karl Pearson's product moment correlation analysis, the value of $r_{xy} = 0.727$ with p of 0.001 ($p < 0.05$) was obtained. The effective contribution of the democratic leadership style is 52%, which means that the democratic leadership style affects the psychological well-being of employees. This shows that there is a relationship between psychological well-being and democratic leadership style

Keywords : democratic, leadership style, psychological well-being

1. PENDAHULUAN

Kehidupan di masa mendatang semakin memaksa manusia untuk selalu aktif dan produktif. Ditambah pertumbuhan ekonomi di Indonesia yang semakin meningkat, dan muncul perusahaan-perusahaan baru. Sehingga muncullah persaingan usaha yang membuat perusahaan harus dapat mengoptimalkan para karyawannya. Para karyawannya pun secara tidak langsung juga harus ikut bersaing baik secara fisik maupun psikis dengan karyawan lain, agar dapat menunjang performanya sehingga tidak merugikan perusahaan. Oleh karena itu perlu ada seseorang yang dapat mengelola para karyawan yang banyak untuk dapat mencapai tujuan perusahaan bersama. Hal ini pun tidak bisa dilakukan sembarang orang, serta adanya faktor-faktor internal dan eksternal yang mendukung atau justru menghambat. Jika pemimpin menggambarkan kualitas gaya kepemimpinan yang buruk, maka hal itu dapat mempengaruhi kualitas budaya kerja dalam perusahaan (Ali, Jangga, Ismail, Kamal, & Ali, 2015), seorang pemimpin pun haruslah bersikap bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan yang terjadi dalam perusahaan (Wirawan, 2015). Seperti kesejahteraan psikologis karyawan yang jika dipegang oleh pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang kurang tepat justru akan merugikan perusahaan. *Well-being* atau dalam bahasa Indonesia-nya adalah kesejahteraan adalah istilah yang digunakan untuk merujuk pada keadaan positif individu yang menunjukkan kualitas hidupnya. Secara literasi *well-being* merupakan kepuasan hidup atau bagaimana individu berpikir dan merasakan tentang kehidupan. *Well-being* sendiri memiliki keterikatan dengan kepuasan pribadi, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, harga diri, ketahanan, makna hidup, dan optimisme (Bartram & Boniwell, 2007).

Psychological well-being adalah kriteria utama dalam kesehatan mental dan telah ditemukan banyak manfaatnya seperti peningkatan kesehatan fisik, kekebalan tubuh, berkurangnya masalah psikologis, keterampilan menyelesaikan masalahnya, dan usia yang lebih panjang (Bartram & Boniwell, 2007). *Well-being* ditandai oleh tidak adanya penyakit secara mental, dan individu berada dalam kondisi kesehatan psikologis yang baik Ryff dan Singer (1996). *Psychological Well-being* oleh WHO adalah keadaan sejahtera individu yang menyadari kemampuannya sendiri, kesehatan psikologis yang dapat berfungsi dengan positif, dapat mengatasi permasalahan yang ada, bekerja secara produktif serta mampu memberikan kontribusi terhadap masyarakat sekitar (Coverdale, 2015).

Ryff (1995) memaparkan bahwa *psychological well-being* dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain: (1) Dukungan Sosial (2) Status sosial ekonomi. (3) Jaringan sosial (4) (5) Kepribadian, yaitu salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam *psychological well-being* (Gutiérrez, Jiménez, Hernández, & Puente, 2005). Perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya pasti akan memiliki rasa hormat dari para karyawannya, karena kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktifitas kerja serta motivasi dalam bekerja, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya (Wirawan, 2015).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan *psychological well-being* pada karyawan. Peneliti berharap akan adanya manfaat dari penelitian ini, baik manfaat teoritis dan praktis. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi ataupun saran kepada bidang Ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri, sehingga dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk melengkapi penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang banyak menggunakan perhitungan dan angka-angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data hingga hasilnya (Arikunto, 2006). Penelitian ini menggunakan penelitian korelasional dengan tujuan mengetahui adanya hubungan positif antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu hubungan gaya kepemimpinan demokratis terhadap *psychological well-being* pada karyawan. Peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif karena merujuk pada penelitian sebelumnya, yang memang menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif akan memperoleh hasil yang signifikan terhadap perbedaan kelompok atau perbedaan signifikan antar variabel. Disisi lain penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang membutuhkan jumlah sampel yang besar. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas/independen (X): Gaya kepemimpinan demokratis, dan variabel terikat/dependen (Y): *Psychological well-being*. Dalam penelitian ini *psychological well-being* diukur menggunakan skala Ryff's *Psychological Well-Being Scale* (RPWB) yang merujuk pada aspek-aspek *psychological well-being*. Penelitian ini menggunakan skala gaya kepemimpinan demokratis pengukuran oleh Jean Lauritta yang merujuk pada aspek-aspek gaya kepemimpinan demokratis yaitu memandu karyawan, membangun motivasi, mengarahkan organisasi, menjalin komunikasi, dan pengawasan yang efisien. . Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari PT X di Sukoharjo, yang dikarenakan memiliki jumlah karyawan sebanyak 600 orang maka peneliti mengambil sampel sebanyak 10% dari populasi yaitu 60 orang karyawan dengan kriteria minimal bekerja di PT X selama 3 tahun, dan pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yang menyangkut dua variabel, yaitu skala Gaya kepemimpinan demokratis dan skala *Psychological well-being*. Prosedur pengisian dilakukan dengan memilih salah satu dari 4 pilihan jawaban Skala Likert, yaitu: (1) Sangat sesuai, (2) Sesuai, (3) Tidak sesuai, (4) Sangat tidak sesuai. Skala pengukuran *psychological well-being* di adaptasi dari skala pengukuran oleh Ryff, yaitu Ryff's *Psychological Well-Being Scale* (RPWB) yang dikembangkan pada tahun 1989 dimana kemudian diuji kembali validitasnya di Indonesia oleh Ayu Setyawati Mintarsih pada tahun 2015. Alat ukur ini dibuat berdasar aspek-aspek dari *psychological well-being* Ryff. Versi asli dari alat ukur ini berjumlah 42 aitem dari tiap dimensi yang ada, oleh Ayu Setyawati Mintarsih telah diuji validitasnya dengan cara *experti judgement*. Terdapat 13 aitem *favourable* dan 12 aitem *unfavourable*. Skala pengukuran Gaya Kepemimpinan Demokratis diadaptasi dari skala pengukuran oleh Jean Lauritta, 2017. Alat ukur ini dibuat berdasar aspek-aspek dari Gaya Kepemimpinan Demokratis menurut Kartono. Pengujian ini akan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Terdapat 15 aitem *favourable* dan 15 aitem *unfavourable*

Hasil uji validitas dengan menggunakan *expert judgement* pada skala *Psychological Well-being* membuktikan bahwa dari 25 aitem, diperoleh semua 25 aitem valid dengan hasil validitas bergerak dari yang terkecil 0,309 hingga yang terbesar 0,754. Sedangkan untuk hasil uji reliabilitasnya diperoleh *Alpha Cronbach's* sebesar 0,921. Hasil uji validitas skala Gaya Kepemimpinan oleh Jean Laurita yang terdiri oleh 30 aitem dengan menggunakan *expert judgement*, diperoleh 28 aitem valid dengan hasil validitas bergerak dari yang erkecil yaitu 0,324 hingga yang terbesar 0,719. Sehingga sebanyak dua aitem dinyatakan gugur. Nomer aitem yang gugur adalah nomor 6 ($V = 0,099$) dan 24 ($V = 0,296$) Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas diperoleh *Alpha Cronbach's* sebesar 0,924 yang berarti skala ini memiliki reliabilitas yang sangat baik dalam mengukur Gaya Kepemimpinan Demokrasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji normalitas pada *psychological well-being* menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil K-S $Z = 0,800$ dengan p sebesar 0,545 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa distribusi penyebaran normal. Kemudian hasil uji normalitas gaya kepemimpinan demokratis menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil K-S $Z = 0,980$ dengan p sebesar 0,292 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa distribusi penyebaran normal. Hasil uji linearitas menunjukkan korelasi yang linear antara variabel *psychological well-being* dengan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini ditunjukkan perolehan nilai $p = 0,134$ atau $p > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang linier antara *psychological well-being* dengan gaya kepemimpinan demokratis. Hubungan linier yang ada dalam skala antara *psychological well-being* dengan gaya kepemimpinan demokratis ini menunjukkan besarnya perubahan dari variabel *dependen* yang dapat mempengaruhi variabel *independent*.

Berdasar uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi *product moment* Karl Pearson, maka diperoleh nilai $r_{xy} = 0,727$ dengan p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *psychological well-being* dengan gaya kepemimpinan demokratis, berarti semakin tinggi skor *psychological well-being* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula skor kepemimpinan demokratis yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu faktor *psychological well-being* pada karyawan di tempat kerja. Hal ini pun menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Maka dengan diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa *psychological well-being* mereka di tempat kerja sudah positif, maka kepemimpinan yang dijalankan di sana sudah sesuai dengan aspek-aspek kepemimpinan demokratis. Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui seberapa banyak sumbangan dari variabel bebas dalam mempengaruhi variabel tergantungnya, dalam penelitian ini berarti seberapa banyak variabel gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi *psychological well-being* pada karyawan. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis sebesar 52,8 %, dimana hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap *psychological well-being* pada karyawan. Sisanya sebesar 47,2 % dipengaruhi faktor-faktor lain seperti karakteristik subjek dan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian. Penelitian oleh Jean Lauritta (2017) didapatkan sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis sebesar 51,98%. Hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis pada suatu perusahaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sisanya sebesar 48,02%. Sedangkan penelitian oleh Normal Rosalia (2015) didapatkan juga hasil sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis terhadap motivasi kerja sebesar 0,143 atau 14,3 %. Hal ini berarti masih terdapat 85,7% dari beberapa variabel lain, selain variabel gaya kepemimpinan demokratis yang mempengaruhi motivasi kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa sisa sumbangan efektif pada penelitian ini yaitu sebesar 47,2% dipengaruhi juga oleh loyalitas dan motivasi kerja.

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* Karl Pearson, maka diperoleh nilai $r_{xy} = 0,727$ dengan p sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological well-being* dengan gaya kepemimpinan demokratis, maka hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti. berarti seberapa banyak variabel gaya kepemimpinan demokratis mempengaruhi *psychological well-being* pada karyawan. Uji normalitas pada *psychological well-being* menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil K-S $Z = 0,800$ dengan p sebesar 0,545 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa distribusi penyebaran normal. Kemudian hasil uji normalitas gaya kepemimpinan demokratis menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan hasil K-S $Z = 0,980$ dengan p sebesar 0,292 ($p > 0,05$) yang berarti bahwa distribusi penyebaran normal. Hasil uji linearitas menunjukkan korelasi yang linear antara variabel *psychological well-being* dengan gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini ditunjukkan perolehan nilai $p = 0,134$ atau $p > 0,05$, yang berarti terdapat hubungan yang linier antara *psychological*

well-being dengan gaya kepemimpinan demokratis. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis sebesar 52,8%, dimana hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap *psychological well-being* pada karyawan. Sisanya sebesar 47,2 % dipengaruhi faktor-faktor lain seperti karakteristik subjek dan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

Hal ini pun sejalan dengan penelitian lain oleh Hastyamida pada tahun 2019, tentang hubungan antara *psychological well-being* dan *employee engagement* pada perawat menunjukkan hasil yang positif bahwa semakin tinggi *psychological well-being* pada perawat maka semakin tinggi pula *engagement* perawat. Heri Setiawan (2014) juga memaparkan hasil penelitiannya kepada 67 guru honorer mengenai *psychological well-being* pada guru honorer sekolah dasar, yang menunjukkan hasil penelitian bahwa sebagian besar atau 61,2 persen (41 orang) menyatakan dirinya memiliki *psychological well-being* pada kategori sedang. Sedangkan yang termasuk dalam kriteria tinggi hanya sebesar 7,5 persen (5 orang), dan kriteria rendah sebesar 31,3 persen (21 orang). Maka dapat disimpulkan bahwa gaji yang rendah memungkinkan *psychological well-being* guru honorer menjadi rendah juga sehingga menunjukkan betapa pentingnya *psychological well-being* pada karyawan atau guru. Penelitian yang dilakukan oleh Jean Laurita (2017) mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan loyalitas karyawan juga menunjukkan hasil yang positif, dimana menggunakan analisis korelasi *product moment* Karl Pearson diperoleh nilai $r_{xy} = 0,851$ dengan $p = 51$ sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi skor gaya kepemimpinan demokratis yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula skor loyalitas seorang karyawan, begitu pula sebaliknya, hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini didasarkan pada semakin baik gaya kepemimpinan demokratis seorang pimpinan maka semakin baik loyalitas karyawan, dimana pimpinan yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis senantiasa akan memberikan segala upaya yang terbaik untuk perusahaan dan karyawannya. Organisasi sudah seharusnya memerhatikan gaya kepemimpinan dalam menambah tingkat loyalitas para karyawan (Marfuah & Ruzikna, 2015). Pada tahun 2015, Andi Hardianti juga melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai kantor dinas dimana hasil dari penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan demokratis pada kantor dinas berada pada kategori baik dan kinerja pegawai pada kantor dinas berada pada kategori tinggi. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* dinyatakan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan demokratis yang positif terhadap kinerja pegawai di kantor dinas.

Hasil penelitian ini pun juga sejalan dengan teori-teori yang sudah dipaparkan sebelumnya, yaitu salah satu factor dalam *psychological well-being* yang termasuk kedalam perilaku hubungan (*Relation Behaviour*) yang mana pemimpin, mendengar, memfasilitasi, dan mendukung karaywan, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik (Hersey & Blanchard, 1988). Dukungan sosial yang

diberikan oleh atasan kepada karyawan adalah untuk mendukung dalam tercapainya tujuan perusahaan dan *psychological well-being* karyawan itu sendiri. Bartram dan Boniwell (2007) juga menjelaskan *psychological well-being* adalah kriteria utama dalam kesehatan mental dan telah ditemukan banyak manfaatnya seperti peningkatan kesehatan fisik, kekebalan tubuh, berkurangnya masalah psikologis, dan keterampilan menyelesaikan masalahnya. Salah satu aspek lainnya dalam kepemimpinan yang demokratis ialah pemimpin yang mampu membangun dan memberikan motivasi kepada karyawannya (Kartono & Kartini, 2005). Hal ini agar karyawan lebih giat dalam beraktualisasi atau dengan kata lain mengembangkan potensi yang dimilikinya dan supaya bekerja lebih giat agar mencapai tujuan perusahaan, dimana hal ini juga sesuai dengan aspek *psychological well-being* yaitu pertumbuhan pribadi (*Personal growth*), artinya yaitu tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya secara konstan dan optimal. Secara keseluruhan, diketahui bahwa karyawan dengan tingkat *psychological well-being* yang tinggi akan berkinerja lebih baik di tempat kerja, daripada mereka yang memiliki *psychological well-being* yang lebih rendah (Taneva, 2016). Terdapat 47,8 % pada Sumbangan Efektif pada penelitian ini yang dipengaruhi faktor-faktor lain seperti karakteristik subjek dan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian, hal ini mengacu juga pada penelitian oleh Jean Lauritta yang menunjukkan Sumbangan Efektif nya juga sebesar 51,98% dimana sisanya juga menjadi factor yang tidak di teliti di penelitian tersebut.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian diatas dengan total 60 subjek pada bagian Sewing dan terdiri dari 24 subjek berjenis kelamin laki-laki dan 36 subjek berjenis kelamin perempuan maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan *psychological well-being* pada karyawan PT X. Maka dengan diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa *psychological well-being* mereka di tempat kerja sudah positif, maka kepemimpinan yang dijalankan di sana sudah sesuai dengan aspek-aspek kepemimpinan demokratis.

Kemudian diketahui sumbangan efektif gaya kepemimpinan demokratis sebesar 52,8 %, dimana hal ini berarti gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh lebih besar terhadap *psychological well-being* pada karyawan. Sisanya sebesar 47,2% dipengaruhi faktor-faktor lain seperti karakteristik subjek dan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian.

4.1 Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka peneliti mengajukan beberapa saran bagi karyawan, perusahaan dan untuk peneliti selanjutnya. Bagi karyawan agar selalu memperhatikan *psychological well-being*

masing-masing karena akan sangat berdampak kepada kelangsungan hidup dan kinerja mereka, dengan cara memiliki teman yang dapat diajak untuk bercerita tentang permasalahan yang sedang dihadapi, melakukan *refreshing* jika tuntutan kerja sudah membuat stress, dan meminta tolong kepada pihak professional seperti Psikolog jika dirasa sudah tidak kuat menahan beban psikis.

Bagi perusahaan untuk selalu mengawasi dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan mereka, karena kepemimpinan akan selalu menjadi hal yang krusial dalam suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menjalin komunikasi yang intens seperti adanya satu bulan sekali dari pihak HRD dengan membuka meja konsultasi yang terjadwal kepada para karyawan, perusahaan memastikan jam kerja karyawan sehingga pemimpin tidak membahas atau menagih pekerjaan diluar jam kantor, memastikan kesehatan fisik karyawan terjaga seperti melakukan kegiatan olahraga mingguan pada waktu *weekend* minimal satu bulan sekali, pemimpin yang membuka ruang diskusi public untuk karyawan dalam menerima kritik/saran untuk perbaikan dan diskusi terkait solusi perusahaan, selalu menyediakan layanan konsultasi professional seperti Psikolog secara gratis untuk karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk lebih memperhatikan variabel lain, memperhatikan skala penelitian yang akan digunakan, dan menggunakan metode penunjang lain seperti wawancara dan observasi agar lebih mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, N. M., Jangga, R., Ismail, M., Kamal, S. N.-I., & Ali, M. N. (2015). Influence Of Leadership Styles In Creating Quality Work Culture. *International Accounting And Business Conference*, 161-169.
- Allafchi, N. (2017). Effect Of Democratic Leadership Style On Management Of Communication With Customers In Melli Banks Of Hamedan. *Journal Of Business*.
- Andalan, P. B. (2016). *Kajian Kebijakan Kepemimpinan Perempuan Dalam Menggerakkan Industri Rumahan Di Provinsi D.I. Yogyakarta*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bartram, D., & Boniwell, I. (2007). The Science Of Happiness: Achieving Sustained Psychological Wellbeing. *Positive Psychology In Practice*, Hal: 478-482.
- Bastaman, H. (2000). *Meraih Hidup Bermakna Kisah Pribadi*. Jakarta : Paradikma.
- Coverdale, G. E. (2015). Emotional Wellbeing And Mental Health: An Exploration Into Health Promotion In Young People And Families. *Perspectives In Public Health*, Vol 135 No 1.
- Gutiérrez, J. L., Jiménez, B. M., Hernández, E. G., & Puente, C. P. (2005). Personality And Subjective Well-Being: Big Five Correlates And Demographic Variables. . *Personality And Individual Differences*, Hal: 1561–1569.
- Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee Development And Its Affect On Employee Performance A Conceptual Framework. *International Journal Of Business And Social Science*, Vol. 2 No. 13.

- Handoko, H. S. (2019). *Hubungan Antara Psychological Well-Being Dan Employee Engagement Pada Perawat*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Hardianti, A. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Wajo*. Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management Of Organizational Behavior; Utilizing Human Resources (Fifth Edition)*. Singapura: Prentice-Hill.
- Ivancevich, J. (2007). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Jenkins, D. M. (2013). Exploring Instructional Strategies In Student Leadership Development Programming. *Journal Of Leadership Studies*, Hal: 63-65.
- Kartono, & Kartini. (2005). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Pemimpin Abnormal*. Jakarta: Rajawali.
- Kartono, K., & Gulo, D. (2000). *Kamus Psikologi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Keyes, C. L., & Ryff, C. D. (1999). Keyes, Corey Lee M; Ryff, Carol D. . *Academic Press*, Chapter 7. Hal: 161-180.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272.
- Lauritta, J. (2017). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Karyawan Pt Apac Inti Corpora Bawen*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Marfuah, & Ruzikna. (2015). Effect Of Democratic Leadership Style Employee. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*, Hal: 3-15.
- Mintarsih, A. S. (2015). *Hubungan Antara Perilaku Prosocial Dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Pada Siswa Kelas Xi Di Smk Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Skripsi: Jurusan Psikologi Pendidikan Dan Bimbingan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mufliha, H. (2020). *Validasi Ryff Psychological Well-Being Scale Pada Remaja Di Kota Medan*. Skripsi: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Nurjaya, Mukhtar, A., & Achsanuddin, A. N. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Islam* , Volume 2 Nomor 1, Hal: 35 – 43 .
- Pillai, R. &. (1998). Context And Charisma: A “Meso” Level Examination Of The Relationship Of Organic Structure, Collectivism, And Crisis To Charismatic Leadership. *Journal Of Management*, Hal: 643–671.
- Pinquart, M., & Sörensen, S. (2000). Influences Of Socioeconomic Status, Social Network, And Competence On Subjective Well-Being In Later Life: A Meta-Analysis. *Psychology And Aging*, Hal: :187-224.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Puspitaningtyas, D. A., & Rinawati, D. I. (2020). *Analisis Beban Kerja Mental Operator Sewing Dengan Menggunakan Nasa Tlx* . Skripsi : Teknik Industri Universitas Diponegoro.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of Psychological Well-Being. *Journal Of Personality And Social Psychology*, Vol. 57, No. 6. Hal: 1069-1081.

- Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurement, And Implications For Psychotherapy Research. *Psychother Psychosom.*, Hal: 14-23.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself And Become What You Are: A Eudaimonic Approach To Psychological Well-Being. *Journal Of Happiness Studies*, Hal: 13–39.
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The Structure Of Psychological Well-Being Revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, Hal: 719-727.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, Volume 6, Nomor 3, Hal 514-524.
- Santo, A. T., & Alfian, I. N. (2021). Hubungan Dukungan Sosial Dan Kecemasan Dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Akhir . *N Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, Vol. 1(1), Hal 370-378.
- Setiawan, H. (2014). *Psychological Well-Being Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang*. Skripsi: Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Sutikno. (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpin: Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica Lombok.
- Taneva, S. (2016). What Is Psychological Well-Being And How It Changes Throughout The Employment Cycle? *Loughborough University Institutional Repository*, Hal: 83-90.
- Taylor, S. E. (2011). Social Support: A Review. *The Oxford Handbook Of Health Psychology*, Hal 1- 48.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Wirawan, F. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Woods, P. A. (2004). Democratic Leadership: Drawing Distinctions Withdistributed Leadership. *International Journal Of Leadership In Education: Theory And Practice*, Vol. 7 No. 1. Hal: 3-36.